ARBETSDOMSTOLEN

Dom nr 110/08
Mål nr A 207/07

Sammanfattning

En facklig förtroendeman som på visst sätt begärt ledigt för det fackliga uppdraget fick inte denna ledighet beviljad av arbetsgivaren. Innan han fick vetskap om att ledighetsansökningarna inte hade godkänts använde han en del av den ansökta ledighetstiden för sitt fackliga arbete. Arbetsgivaren utfärdade sedan en skriftlig erinran mot den facklige förtroendemannen för olovlig frånvaro under de tider som han inte hade beviljats ledighet. Fråga om arbetsgivaren genom att tilldela den facklige förtroendemannen denna erinran har gjort sig skyldig till föreningsrättskränkning och brott mot förtroendemannalagen. Fråga även om betydelsen av att arbetstagarorganisationen utnyttjat sin rätt till tolkningsföreträde och då särskilt betydelsen av att detta åberopats först sedan den facklige förtroendemannen redan varit ledig en del av den omstridda ledighetstiden.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM
Besöksadress
Stora Nygatan 2 A och B

Telefon
08-617 66 00
Telefax
08-617 66 15

kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se

ARBETSDOMSTOLEN DOM Dom nr 110/08
2008-12-17 Mål nr A 207/07
Stockholm

KÄRANDE
Industrifacket Metall, 105 52 STOCKHOLM
Ombud: förbundsjuristen Robert Sjunnebo, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 STOCKHOLM

SVARANDE
1. Teknikarbetsgivarna, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM
2. Autoliv Mekan AB, 556065-4948, Box 34, 281 01 HÄSSLEHOLM
Ombud för 1 och 2: jur. kand. Hans Lindberg, Teknikföretagens Service AB, Box 5510, 114 85 STOCKHOLM

SAKEN
föreningsrättskränkning m.m.

Mellan Industrifacket Metall (förbundet) och Teknikarbetsgivarna föreligger kollektivavtal. Autoliv Mekan AB (bolaget) är genom medlemskap i Teknikarbetsgivarna bundet av kollektivavtalet. J.A., som är anställd i bolaget, är medlem i förbundet.

Bolaget, som har säte i Hässleholm, tillverkar stolstrukturer för bilindustrin. Bolaget har omkring 200 anställda och hyr regelbundet in omkring 50 arbetstagare.

J.A. har varit anställd i bolaget sedan september 2001. Han har under ett flertal år arbetat med fackliga frågor både i och utanför bolaget. Mellan parterna har uppkommit tvist om bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning och brott mot förtroendemannalagen genom att tilldela J.A. en erinran för påstådd olovlig frånvaro.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att domstolen ska förplikta bolaget att till

1. J.A. betala
a) allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen,
b) allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot 3 § förtroendemannalagen,
jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 8 oktober 2007) tills betalning sker, samt att till

2. förbundet betala

a) allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot 8 § medbestämmandelagen,
b) allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot 3 § förtroendemannalagen,
c) allmänt skadestånd med 100 000 kr för brott mot 9 § förtroendemannalagen,
jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 8 oktober 2007) tills betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Inget belopp har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har däremot vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

J.A:s fackliga arbete

J.A. blev år 2003 vald till skyddsombud och år 2004 till huvudskyddsombud och regionalt skyddsombud. Han blev år 2003 suppleant i styrelsen i den lokala fackliga klubben och har sedan år 2005 varit ordinarie ledamot i klubbstyrelsen. Under en tid av två år har han även haft uppdrag som klubbens försäkringsansvarige. Sedan maj 2007 har J.A. även varit den som i praktiken fungerat som förhandlingsansvarig inom klubben. J.A. arbetar i princip heltid med sitt fackliga uppdrag. Under år 2007 arbetade han i produktionen totalt under omkring sex–sju timmar.

Bolagets inställning till fackligt arbete

Förutsättningarna för det fackliga arbetet vid bolaget förändrades väsentligt i samband med att bolagets ledning byttes ut under åren 2003–2004. R.B. tillträdde som produktionschef och R.P. blev platschef och sedermera VD. Den sistnämnde fungerade även som personalchef. R.B. och R.P. hade en uttalad målsättning att minska bolagets kostnader. Efter deras tillträde försvårades möjligheterna att bedriva facklig verksamhet.

Tidigare betraktades klubben som en tillgång i bolaget, men efter R.B:s och R.P:s tillträde ansågs klubben utgöra ett problem för produktionen. R.B. uttalade bl.a. att han inte skulle dra sig en sekund för att avsätta A.D. som klubbordförande. Vidare framförde R.B. till A.D. och J.A. att de skulle kunna få fördelar om de gjorde som R.B. sade. Om detta inte skulle bli fallet skulle han se till att den fackliga tiden blev ett minimum och att inte några andra förmåner skulle ges än de bolaget var absolut tvunget till. R.B. sade till A.D. även att han aldrig mer önskade förhandla med honom.

Klubben bedrev tidigare läskedrycksförsäljning i bolagets lokaler genom tre s.k. läskmaskiner. Genom en överenskommelse med bolaget hade klubben rätt att på arbetstid under 45 minuter per dag serva maskinerna. I samband

med diskussionen mellan R.B. och A.D. förbjöds klubbens läskedrycksförsäljning, vilket upplevdes som negativt av klubben och de övriga anställda.

Den möjlighet som tidigare hade funnits att låna bolagets bilar och mobiltelefoner drogs in. Vidare flyttades klubbens lokaler från en mycket central placering till en betydligt mer avskild plats.

Överenskommelser angående ledighet för fackligt arbete

Även förutsättningarna för ledighet för fackligt arbete förändrades efter bytet av företagsledning. År 2004 träffade bolaget och klubben en överenskommelse om ledighet för fackligt arbete. Överenskommelsen innebar att klubbordföranden och huvudskyddsombudet hade rätt att på heltid ägna sig åt fackligt arbete enligt förtroendemannalagen. Denna överenskommelse föregicks av en äldre, mera förmånlig, uppgörelse om ledighet för fackligt arbete. Överenskommelsen från år 2004 var alltså en inskränkning av möjligheten till ledighet för fackliga uppdrag.

Under juni 2005 fick A.D. och J.A. skriftligen besked om att deras fackliga tjänster på heltid skulle upphöra den 16 september 2005 och att ansökan om ledighet i fortsättningen skulle ske hos arbetsledaren vid varje enskilt tillfälle.

Under hösten 2005 förhandlades en ny överenskommelse fram som innebar att klubbordföranden och huvudskyddsombudet löpande skulle redovisa det fackliga arbetet. Ansökan om ledighet skulle ske för två veckor i taget. Den överenskommelsen fungerade väl.

Kring årsskiftet 2006/2007 skedde neddragningar av personalantalet i bolaget. Bolaget ansåg då att den fackliga verksamheten var för omfattande. Överenskommelsen från hösten 2005 sades därför upp. Det innebar att därefter ska ansökan om ledighet för allt fackligt arbete göras för varje enskilt tillfälle. Ansökan ska göras på en särskild blankett, om möjligt två veckor i förväg.

Rutiner kring ledighet för fackligt arbete m.m.

Det nya rutinerna har komplicerat det fackliga arbetet. Det är svårt att på förhand bedöma vilka ledighetsbehov som kommer att uppstå eftersom det hela tiden inträffar nya omständigheter, såsom olyckor eller maskinhaverier. När beviljad ledig tid måste användas till annat än vad tiden är avsedd för krävs att en justerad ledighetsansökan lämnas in. Bolaget har vidare försvårat det fackliga arbetet genom att de personer som huvudsakligen sysselsätts med fackliga arbetsuppgifter placeras vid sådana uppgifter i produktionen som det är särskilt svårt att vara frånvarande ifrån.

Beslutet att säga upp överenskommelsen om ledighet för fackligt arbete är ett led i att försvåra det fackliga arbetet och i synnerhet J.A:s fackliga engagemang. Bolaget har vid ett otal tillfällen avslagit ansökningar om

ledighet för fackligt arbete. Bolaget anser egentligen inte att omfattningen av det fackliga arbetet som sådant utgör ett problem utan bolaget är missnöjt med att klubben företräds av J.A. En av anledningarna till detta är ett brev som J.A. år 2006 skickade till koncernledningen. I brevet kritiserade han bolagets ledning för att ha åkt på en dyr konferensresa i ett läge när bolaget sparade mycket pengar på de anställda. R.P. tog mycket illa vid sig av brevet.

Hanteringen av ledighetsansökningar är så omfattande att J.A. måste ansöka om ledighet för att kunna skriva ledighetsansökningar. Det är för J.A:s del inte ovanligt att han måste lämna in omkring 30–40 ledighetsansökningar under en vecka. På varje ansökan ska relativt detaljerat redogöras för behovet av den fackliga ledigheten. Ansvaret för beslut om ledighet för fackligt arbete åvilar produktionschefen P.S. som har ett omfattande arbete med detta. Som nämnts ovan ska ansökan om möjligt lämnas in två veckor i förväg. I annat fall ska ansökan inges så snart det kan ske.

I många fall har bolaget besvarat ledighetsansökningar sent eller till och med efter att tidpunkten för den begärda ledigheten redan passerat. Det har med anledning av detta utvecklats en praxis i bolaget som innebär att om ansökan inte har besvarats innan tidpunkten för den begärda ledigheten infaller, har de fackliga förtroendemännen kunnat utgå från att ledigheten är beviljad. Detta har fortsatt även efter att den nu aktuella tvisten uppkommit.

J.A. har för bolaget påtalat att han önskar få besked angående ledighetsansökningarna personligen och att det inte är lämpligt att få svar via klubbens postbox. Det är ingen svårighet att komma i kontakt med J.A. eftersom bolaget har försett honom med en mobiltelefon just för detta syfte. Om beskeden lämnas i postboxen finns risk att J.A. inte får besked innan ledigheten avses äga rum eftersom han ofta är ute på fackliga uppdrag utanför bolaget. Klubbens postbox töms inte heller dagligen.

Angående ledighet den 2–5 juli 2007 m.m.

J.A. ansökte om ledighet enligt förtroendemannalagen för olika tidpunkter den 2–5 juli 2007. Ansökan om ledighet för den 2 juli lämnades in föregående fredag och ansökningarna avseende de andra dagarna lämnades i den 2 juli. J.A. hade med anledning av fackliga uppdrag utanför bolaget saknat möjlighet att lämna in ansökningarna vid en tidigare tidpunkt.

På morgonen den 2 juli 2007 kontrollerade J.A. postboxen. Vid den tidpunkten fanns inget svar på ledighetsansökan avseende den dagen.

I samband med att klubben höll styrelsemöte den 3 juli 2007 kl. 12 fick J.A. reda på att ledighetsansökningarna avseende den 2–5 juli 2007 hade avslagits. Han fick informationen genom klubbens vice ordförande A.J. som precis hade tömt postboxen. J.A. fick således information om att han inte hade fått ledighet beviljad först efter det att tidpunkten för delar av ledigheten redan hade passerat.

Mot bakgrund av den praxis som hade utvecklats vid bolaget att begärd ledighet är accepterad så länge bolaget inte lämnat besked om annat, kan inte J.A. anses har varit olovligt frånvarande den 2 och 3 juli 2007. Genom att inte besvara ansökningarna i tid får bolaget alltså anses ha godkänt den begärda ledigheten.

Vid styrelsemötet diskuterades bolagets avslag på ledighetsansökningarna. Det bestämdes att klubben genom J.A. skulle begära förhandling angående avslagen. Med anledning av detta upprättades en förhandlingsframställan av vilken framgick att klubben önskade förhandling följande dag, dvs. den 4 juli 2007, kl. 13.

J.A. lämnade in en ny ansökan om ledighet avseende den 4 juli 2007 kl. 09.00–14.30 som gällde dels tid för att förbereda sig för förhandlingen, dels tid för deltagandet i förhandlingen. Denna ledighetsansökan kom att ersätta tidigare ingiven ledighetsansökan för samma dag och tid.

Överläggning och tolkningsföreträde

Den 4 juli 2007 kl. 13.00 påbörjades förhandlingen. Under överläggningarna diskuterades ansökta ledigheter. Vissa av ansökningarna beviljades efter diskussion, dock ingen av de i målet aktuella ledighetsansökningarna. I de fall ledigheten inte beviljades överlämnade J.A. skriftligen tolkningsföreträde enligt förtroendemannalagen. Tolkningsföreträde utövades således för ledigheterna den 2 och 3 juli 2007, den 4 juli 2007 kl. 14.30–15.30 samt den 5 juli 2007. P.S. mottog och kvitterade skrivelserna om tolkningsföreträde. Under överläggningen berördes även den av J.A. begärda ledigheten för den 4 juli 2007 kl. 09.00–14.30. Klubben uppfattade att bolaget godtog den ledigheten och lade därför inte något tolkningsföreträde för den tiden. Den omständigheten att bolaget godtog sistnämnda ledighetsansökan bekräftas av att bolaget än i dag inte har lämnat något skriftligt besked om denna. Det är alltså inte riktigt, som bolaget påstår, att bolaget inte skulle ha mottagit någon ledighetsansökan för nämnda tillfälle.

Den 5 juli 2007 anmälde sig J.A. sjuk på morgonen före arbetsdagens början. Han utnyttjade därmed ingen ledighet för fackligt arbete den dagen. Sjukanmälan gjordes dels till frånvarocentralen, dels till P.S.

Det är inte riktigt, som bolaget påstår, att de skriftliga tolkningsföreträdena skulle ha överlämnats av A.J. till B-S.K. redan under förmiddagen den 4 juli 2007. Det är heller inte riktigt att B-S.K. skulle ha upplyst A.J. om att tolkningsföreträde ska föregås av överläggning och att klubben därför skulle påkalla förhandling. Under alla förhållanden har bolaget uppgett att A.J. tog tillbaka de skrivna tolkningsföreträdena före överläggningen. Beskeden om tolkningsföreträde har alltså även enligt bolagets version av händelseförloppet överlämnats först i samband med överläggningen. Bolagets beskrivning av händelseförloppet är förmodligen en förväxling med en tidigare händelse. Den 18 juni 2007 valde klubben att utöva tolkningsföreträde avseende en annan nekad ledighet. Det beskedet om tolkningsföreträde föregicks inte av någon överläggning, vilket fick till följd

att J.A. inkallades till medarbetarsamtal den 21 juni 2007. Vid samtalet framförde B-S.K. att J.A. skulle få en erinran om han fortsatte att ta ut ledighet efter att tolkningsföreträde hade lagts utan att överläggning hade skett dessförinnan. Efter samtalet kontaktade J.A. ombudsmannan T.T. hos förbundet som bekräftade att tolkningsföreträde i normalfallet ska föregås av överläggning. Efter detta var J.A. mycket noga med att om tolkningsföreträde skulle utövas detta skulle ske först efter att överläggning hade ägt rum.

Erinran m.m.

Den 6 juli 2007 utfärdade bolaget en skriftlig erinran till J.A. för olovlig frånvaro den 2–5 juli 2007. Erinran överlämnades till J.A. först den 31 augusti 2007 på grund av dennes semester. Av erinran framgår att misskötsamheten kunde leda till att J.A. riskerade sin anställning i bolaget. Den olovliga frånvaron enligt erinran omfattade bl.a. den 4 juli 2007 när J.A. var närvarande vid överläggningen med bolaget och den 5 juli 2007 då han var sjuk. Detta måste bolaget ha känt till när erinran upprättades eller åtminstone när den överlämnandes till J.A.

Bolaget har alltså nekat J.A. ledighet för fackligt arbete, varvid arbetstagarorganisationen utnyttjat sin rätt till tolkningsföreträde. Trots detta har bolaget tilldelat J.A. en skriftlig erinran för olovlig frånvaro för tid som omfattas av tolkningsföreträdet.

Grunden för talan m.m.

Åtgärden att tilldela J.A. en skriftlig erinran utgör en föreningsrättskränkning. J.A. tilldelades erinran för att han hade utnyttjat sin föreningsrätt och i syfte att han inte skulle utnyttja sin föreningsrätt i framtiden. Erinran, som lämnats efter att den fackliga organisationen utnyttjat rätten till tolkningsföreträde, utgör en sanktion. Skaderekvisitet i 8 § medbestämmandelagen är uppfyllt då J.A. enligt innehållet i erinran riskerar sin fortsatta anställning i bolaget. Detta utgör även typiskt sett en påtaglig olägenhet. Rätten till tolkningsföreträde har utövats i enlighet med förtroendemannalagen. I vart fall saknar det betydelse för frågan om bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning eller brott mot förtroendemannalagen om tolkningsföreträde har utövats på sådant sätt som föreskrivs i förtroendemannalagen. Det förhållandet att bolaget underlåtit att i tid besvara en ledighetsansökan kan inte frånta den fackliga organisationen dess möjlighet att åberopa tolkningsföreträde enligt förtroendemannalagen. Genom att tilldela J.A. en erinran har bolaget kränkt J.A:s och förbundets föreningsrätt, vilket berättigar J.A. och förbundet till skadestånd.

Genom att utfärda en erinran har bolaget dessutom hindrat J.A:s arbete som facklig förtroendeman. Samma händelseförlopp som utgör en föreningsrättskränkning innebär alltså även att J.A. har hindrats att fullgöra sitt uppdrag som facklig förtroendeman. Vidare har bolaget genom att utdela erinran underlåtit att respektera förbundets tolkningsföreträde. Genom sitt

förfarande har bolaget brutit mot förtroendemannalagen och är därför skyldigt att betala allmänt skadstånd till förbundet och till J.A.

Bolaget har vidgått att det var fel att tilldela J.A. en erinran eftersom bolaget tog tillbaka den.

Det saknar betydelse för tvisten om det var rätt eller fel av bolaget att neka J.A. den begärda ledigheten.

För det fall bolaget hade uppfattningen att arbetstagarorganisationen använde sig av sin rätt till tolkningsföreträde på ett felaktigt sätt var det ändå fel av bolaget att vända sig mot den enskilde förtroendemannen. Bolaget hade i stället haft möjlighet att i enlighet med förtroendemannalagens regler vidta rättsliga åtgärder gentemot den fackliga organisationen.

Arbetsgivarparterna

Förändringar av ledighet för fackligt arbete

I samband med att personalstyrkan år 2006 minskade med en tredjedel, från omkring 300 till omkring 200 personer, tog bolaget upp frågan om nödvändigheten av att två personer arbetade med enbart fackliga arbetsuppgifter. Vid den tidpunkten fanns mellan bolaget och den fackliga organisationen en överenskommelse om att två personer skulle arbeta heltid med facklig verksamhet. En av personerna var J.A. Redovisning av det fackliga arbetet skulle ske för två veckor i taget. Bolaget ville ändra dessa rutiner för ledighet för facklig verksamhet. Klubben visade inte något intresse för detta. På grund av att bolaget inte fick gehör för förändringar som bolaget bedömde som rimliga sade bolaget upp överenskommelsen. Den upphörde i mitten av juni 2007. När en överenskommelse mellan parterna saknas gäller förtroendemannalagens regler angående ledighet. Dessa regler innebär att ledighet ska sökas för varje enskilt tillfälle. Om ledigheten inte beviljas ska överläggning äga rum innan tolkningsföreträde kan utövas.

Bolaget uppfattade att klubben inte tog de nya rutinerna på allvar utan fortsatte på delvis samma sätt som tidigare. Exempelvis fick J.A. avslag på ledighetsansökan avseende den 15 och den 18 juni 2007, men tog ändå ut den begärda ledigheten. Med anledning av detta hölls den 21 juni 2007 ett samtal med J.A. där han upplystes om bestämmelserna om ledighet för fackligt arbete enligt förtroendemannalagen. Vid samtalet uttryckte J.A. att bolaget inte hade med saken att göra utan att klubben själv bestämde vilken ledighet som behövdes.

Angående ledighet den 2–5 juli 2007

Den begärda ledigheten för den 2 juli 2007 kl. 12.00–15.30 avsåg enligt ansökan ledighet för arbete med Avix, vilket är ett projektarbete om tidsstudier som drivs av företaget genom en metodgrupp. Två produktionstekniker är ansvariga för projektet. Till gruppen bjuds in företrädare för de fackliga organisationerna, bl.a. från förbundet, som ibland skickat J.A. som

representant. Produktionsteknikerna bedriver arbete på egen hand och metodgruppen får sedan ge synpunkter på det som produktionsteknikerna kommit fram till. Något arbete inom metodgruppen var inte inplanerat den 2 juli. Den av J.A. begärda ledigheten avslogs därför. Något behov av ledighet för Avix-arbete fanns alltså inte.

Den begärda ledigheten för den 3 juli 2007 kl. 07.00–09.00 avsåg enligt ansökan ledighet för arbete med Bums, dvs. Belastningsergonomisk utvärderingsmall Saab. Det är ett ergonomiskt verktyg som hanteras inom den ovan nämnda metodgruppen. Den aktuella dagen var något Bums-arbete inte inplanerat, vilket var anledningen till att J.A:s ledighetsansökan avslogs. Något behov av ledighet för Bums-arbete förelåg alltså inte.

Ledighetsansökan för den 4 juli 2007 kl. 09.00–14.30 avsåg Bums-arbete och kl. 14.30–15.30 MBL-information. Vad gällde ledighet för Bums-arbete avslogs ansökan av samma anledning som ovan, dvs. på grund av att något Bums-arbete inte var inplanerat. Vad gällde MBL-information hade ledighet för en annan facklig företrädare inom förbundet redan beviljats. Det var fråga om en sedvanlig informationsträff enligt 19 § medbestämmandelagen som hålls en gång per månad angående produktionen. Bolaget ansåg det fullt tillräckligt att endast en representant från förbundet deltog. De övriga fackliga organisationerna representerades av endast en person vardera.

Ansökan om ledighet den 5 juli 2007 kl. 09.30–15.30 avslogs på den grunden att bolaget redan hade beviljat ledighet för sju timmars administrativt arbete den veckan.

Överläggning och tolkningsföreträde m.m.

På förmiddagen den 4 juli 2007 blev bolagets personalchef B-S.K. kontaktad av två företrädare för klubben, varav den ena var A.J. B-S.K. såg att en av dem hade med sig skrivelser om tolkningsföreträde. B-S.K. upplyste dem om att tolkningsföreträde måste föregås av överläggning. De tre kom därför överens om att träffas kl. 13 samma dag för en överläggning. Den ägde sedan rum som planerat.

Vid överläggningen diskuterades alla ansökningar om ledighet för fackligt arbete för juli och augusti 2007, bortsett från den ansökan som avsåg den 5 juli. En del av ansökningarna beviljades och en del av dem avslogs. Ansökan om ledighet den 4 juli 2007 kl. 13.00 för deltagande i MBL-förhandling beviljades. I samband med att överläggningen skulle avslutas överlämnade företrädarna för klubben färdigskrivna handlingar av vilka framgick att klubben åberopade tolkningsföreträde för alla de tillfällen som hade diskuterats och där ledighet inte hade beviljats av bolaget. Detta handlande kom som en överraskning för bolaget.

Erinran

Den 6 juli 2007 utfärdade bolaget en skriftlig erinran om J.A:s olovliga frånvaro den 2–5 juli 2007. P.S. gav personalhandläggaren M.E. underlag som hon sedan utformade erinran efter. Av misstag kom även den 5 juli 2007 att omfattas av erinran. Bolaget blev så småningom klar över att J.A. var sjuk den dagen.

När personalhandläggaren M.E. och P.S. överlämnade erinran till J.A. den 31 augusti 2007 log J.A. och frågade om de visste vad de gjorde. Med anledning av att M.E. och P.S. fann J.A:s reaktion märklig diskuterade de saken med B-S.K. som därefter upptäckte felaktigheterna i erinran. Eftersom erinran felaktigt omfattade den 5 juli 2007 och även den 4 juli 2007, som delvis var felaktigt, beslutade bolaget efter samråd med arbetsgivarorganisationen att ta tillbaka erinran i dess helhet. Först den 6 september 2007 fick B-S.K. tag på J.A. och meddelade honom att bolaget hade tagit tillbaka erinran. J.A. ville då kontakta sitt förbund vilket han gjorde. Därefter meddelade han att han accepterade att bolaget hade återkallat erinran.

Innan ledighet tas ut måste man som anställd få klarhet i om ledigheten har beviljats. Det bestrids att det, som förbundet påstår, har funnits en överens-kommelse som innebar att det var helt i sin ordning att ta ut ledighet om något besked om ledigheten inte hade lämnats före tidpunkten för den begärda ledigheten.

Det bestrids vidare att bolaget skulle ha en antifacklig inställning.

Grunderna för talan

J.A. har varit olovligt frånvarande från arbetet den 2 och 3 juli 2007 och, i vart fall delvis, den 4 juli 2007 eftersom han vid dessa tillfällen, trots avslag på sina ledighetsansökningar, ändå tog ut de begärda ledigheterna. Frånvaron var olovlig eftersom den begärda ledigheten alltså hade avslagits av bolaget och då klubben först i efterhand utövade sin rätt till tolkningsföreträde. Ett tolkningsföreträde kan inte ges retroaktiv verkan. Bolaget utdelade erinran på grund av denna olovliga frånvaro. Erinran hade inget med J.A:s fackliga verksamhet att göra.

Domskäl

Tvisten

J.A. har sedan år 2001 varit anställd i bolaget. Han har under större delen av denna tid varit engagerad i facklig verksamhet både i och utanför bolaget.

Tvisten har sin bakgrund i den ledighet för fackligt arbete som J.A. hade ansökt om för olika tidpunkter under den 2–5 juli 2007. Bolaget beviljade inte den begärda ledigheten. Det får anses ostridigt att J.A. inte fick kännedom om bolagets avslag på ledighetsansökningarna förrän vid lunchtid den 3 juli 2007. J.A. hade då redan tagit ut ledighet i enlighet med sin begäran fram till den tidpunkten. I samband med en överläggning den 4 juli 2007 om den avslagna ledigheten framförde förbundet att det ansåg att J.A. var berättigad till ledigheten och åberopade sitt tolkningsföreträde. Tolkningsföreträdet omfattade alltså delvis även tid då J.A. redan hade varit ledig för fackligt arbete. Den 6 juli 2007 utfärdade bolaget en skriftlig erinran mot J.A. för olovlig frånvaro under de tider den 2–5 juli 2007 som bolaget inte hade beviljat honom ledighet för fackligt arbete.

Tvisten gäller om bolaget genom att tilldela J.A. denna erinran har gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning och brott mot förtroendemannalagen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling.

Vid huvudförhandlingen har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med J.A., vittnesförhör med tidigare vice ordföranden i fackklubben A.J., tidigare ordföranden i fackklubben A.D., vice ordföranden i fackklubben J.J., kassören i fackklubben P.T., tidigare personalhandläggaren i bolaget M.E. och förhandlingsombudsmannen T.T.

På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med personalchefen B-S.K. och produktionschefen P.S.

Regler om föreningsrättskränkning

Med föreningsrätt menas enligt 7 § i medbestämmandelagen bl.a. rätt för en arbetstagare att tillhöra en arbetstagarorganisation samt att utnyttja medlemskapet och verka för organisationen.

Av 8 § första stycket i nämnda lag framgår att föreningsrätten ska lämnas okränkt. I bestämmelsens andra stycke definieras vad som utgör en föreningsrättskränkning. En sådan föreligger om någon på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan vidtar en åtgärd till skada för någon på andra sidan för att han eller hon har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtar en åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå honom eller henne att inte utnyttja sin föreningsrätt.

Vad som krävs är alltså att en *åtgärd* har vidtagits på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan mot någon på andra sidan. Härutöver krävs att *syftet* med åtgärden har varit att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot någon för att han eller hon har utnyttjat denna rätt. Företas en åtgärd med anledning av att någon redan har utnyttjat sin föreningsrätt krävs även att åtgärden har varit till *skada* för den person mot vilken den har vidtagits.

I AD 1979 nr 159 uttalade Arbetsdomstolen bl.a. att en rättsvillfarelse från arbetsgivarens sida, även om den är ursäktlig, inte ska beaktas vid bedömningen av om en föreningsrättskränkning har ägt rum. Villfarelser om faktiska förhållanden beaktas däremot vid prövningen av om syftesrekvisitet är uppfyllt.

Tolkningsföreträde och överläggning m.m.

Av 3 § förtroendemannalagen följer att en arbetsgivare inte får hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Enligt 6 § samma lag har en facklig förtroendeman rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget.

Om tvist uppkommer om tillämpningen av bl.a. bestämmelsen om rätt till ledighet gäller enligt 9 § förtroendemannalagen den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens rätta innebörd till dess tvisten har prövats, dvs. arbetstagarorganisationen har möjlighet att utöva s.k. tolkningsföreträde.

Av förarbetena till bestämmelsen om tolkningsföreträde (prop. 1974:88 s. 223) framgår att överläggning ska hållas innan en arbetstagarorganisation får utnyttja sitt tolkningsföreträde. I begreppet överläggning ligger enligt förarbetena att parterna på ömse sidor bör verka för att den aktuella frågan blir föremål för reell behandling genom att de anger grunden för sin uppfattning och lägger fram de närmare omständigheter som de åberopar. Först om det därvid visar sig att enighet inte kan nås om tillämpningen av reglerna har arbetstagarorganisationen rätt att utnyttja sitt tolkningsföreträde.

Omständigheterna i samband med ansökan om ledighet och påståendet om olovlig frånvaro

Av utredningen har följande framkommit om de ledighetsansökningar som tvisten rör. En ansökan avsåg ledighet kl. 12.00–15.30 måndagen den 2 juli 2007 och den gjordes av J.A. förmodligen närmast föregående fredag. Den 2 juli 2007 ansökte han om att vara ledig den 3 juli 2007 kl. 07.00–09.00, den 4 juli 2007 kl. 09.00–14.30 och kl. 14.30–15.30 samt den 5 juli 2007 kl. 09.30–15.30. Ingen av ansökningarna beviljades. Besluten, som hade meddelats av P.S. den 2 juli 2007, var antecknade på ansökningsblanketterna och innehöll också en kortare motivering till avslagen. Blanketterna med de påtecknade besluten hämtades ur fackklubbens postbox den 3 juli 2007 av A.J. och J.A. fick kännedom om avslagen i samband med ett styrelsemöte i klubben vid lunchtid samma dag. Han hade då redan rent faktiskt varit ledig för fackliga uppgifter den 2 och den 3 juli 2007 under de tider som angavs i hans ledighetsansökningar. Den 4 juli 2007 begärde J.A. på nytt ledighet för fackligt arbete den dagen kl. 09.00–14.30. Den begärda ledigheten motsvarade följaktligen, så när som på en timme, samma tider som han tidigare hade begärt ledighet för den dagen för annat fackligt arbete och som alltså inte hade beviljats. Den nya ansökan avsåg fackligt arbete inför och i samband med den överläggning om de inte beviljade ledigheterna som hade bestämts till kl. 13.00 samma dag.

Förbundet har påstått att det funnits en praxis hos bolaget som innebär att om en ansökan om ledighet inte har besvarats innan tidpunkten för den begärda ledigheten infaller, har arbetstagaren haft rätt att utgå från att ledigheten, oberoende av om den avser fackligt arbete eller någon annan form av ledighet, ändå får tas ut. J.A., A.J., A.D., J.J. och P.T. har i sina förhör gett uttryck för att de ansett detta vara den rådande praxisen hos bolaget. B-S.K. och P.S. har emellertid på sin sida uppgett att de inte känner till någon sådan praxis. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det, mot arbetsgivarparternas bestridande, genom den upptagna utredningen inte anses visat att arbetsgivaren tillämpat eller i övrigt generellt godtagit en ordning av det påstådda slaget. Det är vidare ostridigt att det sedan juni 2007 inte heller finns någon särskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen som tar sikte på hur ledigheten för det fackliga arbetet ska hanteras. J.A. borde alltså, mot den här bakgrunden, inte utan vidare ha utgått ifrån att arbetsgivaren för sin del hade godtagit den begärda ledigheten för facklig verksamhet. Det måste i stället, inte minst mot bakgrund av att ledighetsansökningarna gjordes med förhållandevis kort varsel trots att de inte synes ha avsett några plötsligt uppkommande angelägenheter, anses ha ålegat honom att efterhöra om arbetsgivaren hade behandlat ansökningarna och accepterat ledigheten innan han var ledig. Då han inte gjorde detta kom han alltså att vara ledig den 2 och den 3 juli 2007 trots att arbetsgivaren inte ansåg att ledigheten var befogad och därför inte hade beviljat honom ledighet för den tiden. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det därmed inte anses grundlöst av bolaget att betrakta det förhållandet att J.A. vid dessa tillfällen tog tiden i anspråk för fackligt arbete som att han då var olovligen frånvarande.

När det gäller den 4 juli 2007 kan konstateras att de ursprungliga ansökningarna om ledighet den dagen inte hade beviljats av arbetsgivaren. Förbundet har inte visat att J.A. hade beviljats ledighet för den 4 juli i

enlighet med den nya ansökningen. Det finns därför enligt Arbetsdomstolens skäl att betrakta J.A:s på eget bevåg ianspråktagna ledighet för tiden fram till bolagets och verkstadsklubbens överläggning kl. 13.00 samma dag på motsvarande sätt som ledigheten den 2 och 3 juli. Däremot måste bolaget få anses ha godtagit att J.A. var ledig under en del av eftermiddagen den 4 juli för att delta i den mellan arbetsgivaren och klubben överenskomna överläggningen.

Den 5 juli 2007 har J.A. ostridigt varit sjuk och i vederbörlig ordning sjukanmält sig. Han har alltså över huvud taget inte varit olovligen frånvarande den dagen.

Utgör erinran en föreningsrättskränkning?

Förbundet har gjort gällande att J.A. tilldelades den omtvistade erinran för att han har utnyttjat sin föreningsrätt och i syfte att han inte skulle utnyttja sin föreningsrätt i framtiden. Arbetsgivarparterna har bestritt att erinran på något sätt skulle ha med J.A:s fackliga verksamhet att göra utan har gjort gällande att den enbart var att se som en reaktion på vad som bolaget ansåg vara olovlig frånvaro från hans sida.

Det förhållandet att J.A. tilldelats en skriftlig erinran innebär att bolaget har vidtagit en sådan åtgärd som enligt 8 § medbestämmandelagen kan utgöra en föreningsrättskränkning. Det synes för övrigt inte heller vara stridigt mellan parterna. Frågan är då om denna erinran har utdelats i ett föreningsrättskränkande syfte.

Arbetsdomstolen har sedan länge tillämpat en fördelning av bevisbördan i mål om föreningsrättskränkning. Det ankommer enligt denna fördelning inledningsvis på arbetstagarparten att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten har förekommit. Om arbetstagarparten lyckas med detta är det därefter arbetsgivarens sak att styrka att denne haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan (se t.ex. AD 2001 nr 33 och där gjord hänvisning).

Av utredningen har bl.a. följande faktiska omständigheter framkommit om erinran. Den iordningställdes den 6 juli 2007 av M.E. efter underlag från P.S. Av erinran framgår att J.A. ansågs ha varit olovligen frånvarande under de tillfällen som omfattades av de ledighetsansökningar som den 2 juli 2007 hade avslagits av P.S. J.A. fick inte den skriftliga erinran förrän den 31 augusti 2007 då han hade återkommit till arbetet efter semester och annan ledighet. I protokollet från den förhandling om erinran som hölls den 6 september 2007 mellan bolaget och verkstadsklubben anges bl.a. att bolaget då meddelade att erinran togs tillbaka.

Förbundet har som ett led i sitt påstående att utfärdandet av erinran haft ett föreningsrättskränkande syfte gjort gällande att bolaget generellt sett varit negativt inställt till fackligt arbete. I den delen har förbundet bl.a. pekat på att klubben fått byta lokal och fått upphöra med sin tidigare bedrivna försäljning av läskedrycker. Vidare har förbundet lyft fram att bolaget sagt upp tidigare

överenskommelser med fackklubben om omfattningen och förläggningen av det fackliga arbetet och anfört att de sedan juni 2007 gällande rutinerna att ledighet ska begäras för varje aktivitet avsevärt har försvårat arbetet. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det emellertid inte något i den upptagna utredningen som belägger att bolaget skulle hysa någon allmän ovilja mot facklig verksamhet. Däremot framgår av utredningen att det sedan en tid före de aktuella händelserna hade rått oenighet mellan bolaget och klubben just vad gällde vilken omfattning den fackliga verksamheten vid bolaget behövde ha och vilka rutiner som borde omgärda den rätt till ledighet som fordrades för det fackliga uppdraget. Av utredningen kan dras den slutsatsen att relationen mellan bolaget och klubben var ansträngd. Såvitt framkommit av utredningen hade klubben som rutin att konsekvent utöva tolkningsföreträde när arbetsgivaren hade en annan uppfattning om en begärd ledighet. Tolkningsföreträdet utövades då till en början även utan att klubben först hade begärt överläggning. Av uppgifter som B-G.K. och P.S. lämnat synes man dock numera, åtminstone från arbetsgivarens sida, uppfatta det som att rutinerna för ledighet för fackligt arbete fungerar i huvudsak bra. Det har inte heller framkommit något som tyder på att omfattningen av den fackliga verksamheten skulle på något märkbart sätt ha förändrats i och med de nya rutinerna.

Bedömningen av om utfärdandet av erinran skedde i ett föreningsrättskränkande syfte får göras i ljuset av vad som sålunda framkommit. Av betydelse är vidare att vissa av de tillfällen som erinran om olovlig frånvaro avsåg obestridligen inte hade godtagits av arbetsgivaren som ledig tid för facklig verksamhet innan J.A. ändå utnyttjade arbetstiden för det ändamålet. I det sammanhanget kan tilläggas att det inte har framkommit att bolaget särskilt kan lastas för att tidsmarginalerna var väldigt snäva mellan ledighetsansökningarna, den tid de avsåg och tidpunkten då arbetsgivaren beslöt att inte bevilja dem. Den reflexionen kan visserligen göras att den tillämpade ordningen inte tycks helt ändamålsenlig sedd i relation till den omfattning som det löpande fackliga arbetet vid bolaget rent faktiskt tycks ha. Enligt Arbetsdomstolens mening kan dock inte därav dras några slutsatser om bolagets syfte med den omtvistade erinran.

Som anförts ovan motsvarade den olovliga frånvaro som angavs i erinran de ledigheter för fackligt arbete som inte hade beviljats. Av P.S:s uppgifter framgår att han, som den 6 juli 2007 lämnade underlag till M.E. för iordningsställandet av erinran, inte närmare kontrollerade att J.A. – även utifrån bolagets uppfattning – verkligen hade varit olovligen frånvarande vid samtliga tillfällen som angavs i erinran. Även från bolagets sida har medgetts att J.A. inte var olovligen frånvarande den 5 juli 2007, då han ostridigt var sjuk, och inte heller under eftermiddagen den 4 juli 2007. Det kan tyckas anmärkningsvärt att uppgifterna i erinran inte kontrollerades närmare, inte minst mot bakgrund av att erinran utformades efter att bolaget och klubben hade överlagt om det berättigade i ledigheterna och klubben dessutom utövat tolkningsföreträde. Det finns å andra sidan inte heller något i utredningen som tyder på att man från bolagets sida medvetet formulerat erinran så att den kom att omfatta sådana tillfällen som inte heller bolaget ansåg utgöra olovlig frånvaro. Det finns således inte anledning att betvivla P.S:s uppgifter

om att detta skett av misstag. För bedömningen av syftet med erinran bör också beaktas att såväl B-G.K. som P.S. obestritt uppgett att bolaget brukar hantera vad bolaget anser vara olovlig frånvaro på det sättet att den berörde arbetstagaren får en muntlig erinran första gången och sedan, om det sker en upprepning, en skriftlig erinran. De båda har vidare uppgett att de redan tidigare, i juni 2007, hade påtalat för J.A. att han enligt bolagets uppfattning hade varit olovligen frånvarande två dagar i juni då han trots att bolaget inte godkänt ledighet för facklig verksamhet ändå hade varit ledig. Att det ägt rum ett samtal av det här slaget har bekräftats av J.A. även om han uppfattat att erinran då avsåg det förhållandet att klubben på ett felaktigt sätt, dvs. utan föregående överläggning, hade utövat sitt tolkningsföreträde när det stått klart att den begärda ledigheten inte godtogs av bolaget.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen att utredningen inte ger belägg för att bolaget skulle ha något annat syfte med erinran än att påtala för J.A. att det var olovlig frånvaro att på eget bevåg ta ut ledighet för fackligt ändamål när arbetsgivaren inte hade godkänt ledigheten. Slutsatsen blir därmed att förbundet inte har gjort sannolikt att erinran utdelades i ett föreningsrättskränkande syfte. Någon föreningsrättskränkning är det följaktligen inte fråga om och förbundets skadeståndsyrkande i denna del ska avslås.

Fråga om brott mot förtroendemannalagen

Förbundet har vidare gjort gällande att bolaget genom att utfärda och tilldela J.A. erinran har i strid mot förtroendemannalagen dels hindrat hans arbete som facklig förtroendeman, dels underlåtit att respektera förbundets tolkningsföreträde. Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget på detta sätt skulle ha brutit mot förtroendemannalagen.

Som anförts ovan omfattar erinran om olovlig frånvaro dels ledighetstillfällen som ägt rum innan förbundet vid överläggningen under eftermiddagen den 4 juli 2007 utövade tolkningsföreträde, dels sådana tillfällen som inföll därefter.

Enligt Arbetsdomstolens mening ligger det i sakens natur att den fackliga organisationens tolkningsföreträde vid tvist om tillämpning av reglerna om rätt till ledighet för facklig verksamhet inte kan utövas i efterhand. En sådan möjlighet skulle t.ex. vara svårförenlig med kravet enligt 6 § tredje stycket förtroendemannalagen om att ledighetens omfattning och förläggning ska bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen liksom med kravet på överläggning innan tolkningsföreträdet utnyttjas.

Att fackklubben i detta fall inte fått vetskap om arbetsgivarens inställning till en del av den begärda ledigheten förrän den redan utnyttjats av J.A., kan som angetts tidigare inte enbart arbetsgivaren lastas för. Det finns därför inte heller skäl att av den anledningen i detta fall se annorlunda på möjligheten att så att säga i efterhand utnyttja möjligheten till tolkningsföreträde. Redan mot bakgrund av det nu anförda finner Arbetsdomstolen att den utfärdade erinran

om olovlig frånvaro, till den del den tar sikte på de tillfällen som ligger i tiden före överläggningen, inte kan anses ha hindrat J.A. från att fullgöra sina fackliga uppdrag eller innebära att bolaget brustit i skyldigheten att respektera förbundets tolkningsföreträde.

När det gäller erinran i övrigt kan till en början konstateras att den upprättades först den 6 juli 2007 och att den således ännu inte fanns vid tidpunkten för de omtvistade ledigheter som inföll efter överläggningen, dvs. under eftermiddagen den 4 juli och den 5 juli. Det är ostridigt att ledigheten den 5 juli aldrig kom att bli aktuell eftersom J.A. då var sjuk. Det framgår inte av utredningen om J.A. rent faktiskt deltog i den fackliga verksamheten som avsågs med den ursprungliga ledighetsansökningen för eftermiddagen den 4 juli, dvs. kl. 14.30–15.30. I alla händelser kan erinran, som upprättades först den 6 juli och kom J.A. till del långt senare, inte rent faktiskt ha inneburit någon påtryckning mot honom att inte utnyttja den begärda ledigheten eller på annat sätt ha hindrat honom från att fullgöra det fackliga uppdraget. Erinran kan därmed inte heller anses innebära att bolaget inte respekterat det tolkningsföreträde som klubben utövat med avseende på de aktuella ledighetstillfällena. Det kan tilläggas att erinran, som Arbetsdomstolen har funnit inte ha något föreningsrättskränkande syfte, enligt domstolens uppfattning inte heller kan anses i någon mera generell mening ha medfört hinder för J.A. att fullgöra sitt fackliga uppdrag.

Det anförda innebär att förbundets skadståndsyrkanden även i denna del ska avslås.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Den gjorda bedömningen innebär att förbundets talan helt ska avslås. Vid denna utgång ska förbundet som förlorande part ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Industrifacket Metalls talan.

2. Industrifacket Metall ska betala ersättning för Teknikarbetsgivarnas och Autoliv Mekan AB:s rättegångskostnader med tvåhundrafyratusensexhundratrettiofyra (204 634) kr, varav 192 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Hans Blyme, Inga Jerkeman, Charlott Richardson, Kent Johansson, Maria Hansson och Lars-Erik Klason. Enhälligt.

Sekreterare: Anne Lillieroth